Primeira edição, 1991

Tradução: Marco Aurélio Garcia ("Movimento de mulheres e representação política no Brasil (1980-1990): o gênero das representações") e Noemia Arantes ("Lutas operárias e lutas das operárias em São Bernardo do Campo", "Masculino e feminino na prática e nos discursos sindicais no Brasil" e "Modelo japonês e práticas brasileiras")

Esta edição obedece às normas do Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa.
Nota do editor: mantivemos, nesta edição, o padrão de referências bibliográficas da 1ª edição da obra.

Rua Francisco Cruz, 224 – 04117-091 – São Paulo – SP – Brasil
Telefone: (11) 5571-4299 – Fax: (11) 5571-0910
Correio eletrônico: editora@fpabramo.org.br
www.fpabramo.org.br ou www.efpa.com.br

A classe operária tem dois sexos

Trabalho, dominação e resistência

Lutas operárias e lutas das operárias em São Bernardo do Campo*

Entre 1970 e 1980, a participação das mulheres na força de trabalho do setor industrial no Brasil passou por mudanças, tanto quantitativas quanto qualitativas, que se traduziram no aumento global da porcentagem de operárias e na modificação de sua distribuição entre os diferentes ramos industriais. Concentradas anteriormente em setores tradicionalmente femininos, como o têxtil, o de vestuário e o de calçados, as mulheres passaram a participar de outros ramos industriais, principalmente determinados segmentos da indústria metalúrgica[1].

Durante o mesmo período, levadas pela retomada das lutas operárias que se seguiram à onda de greves de 1978, maior número de mulheres filiou-se aos sindicatos. Foi nessa época que a taxa de sindicalização entre os trabalhadores dos dois sexos deu um grande salto, mais notável, porém, entre as operárias, em especial após 1976[2]. O 1º Congresso das operárias metalúrgicas do sindicato de São Bernardo do Campo e Diadema[3] reuniu-se em 1978. Nos anos seguintes, outros congressos reuniram em São Paulo operárias dos setores metalúrgico, químico e têxtil, apresentando reivindicações quanto à opressão das mulheres nas fábricas, a desigualdade de salários e a falta de creches[4] ou denunciando as formas de repressão que atingem as mulheres de maneira específica.

Nesse contexto, a emergência das reivindicações das operárias e o aumento das taxas de sindicalização das mulheres parecem explicar-

* Escrito em colaboração com Leda Gitahy, John Humphrey e Rosa Lúcia Moysés. Publicado originalmente no *Cahiers des Amériques Latines*, nº 26, jul-dez, 1982.

se tanto pela radicalização das lutas na época – principalmente no setor metalúrgico – quanto pela existência de um movimento social de mulheres desde 1975. Entretanto, é preciso assinalar que as práticas reivindicatórias das operárias não se inscreviam num movimento contínuo ou articulado ao conjunto, mas encerravam-se ainda no espaço dos congressos de trabalhadoras.

Esses elementos parecem indicar uma aproximação entre as mulheres e o sindicato durante os anos 1970. Este artigo tenta analisar, a partir das características do trabalho das mulheres na indústria de São Paulo, a relação existente entre as mulheres operárias e um sindicato da região em particular, o dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo, que conheceu a radicalização das lutas e a prática do novo sindicalismo, propondo-se a integrar setores até então menos mobilizados[5].

Emprego industrial das mulheres

Evolução do trabalho feminino na indústria brasileira, de 1970 a 1980.

A comparação dos dados dos recenseamentos demográficos de 1970 e 1980[6] confirma o crescimento do emprego das mulheres na indústria de transformação no Brasil: com efeito, durante esse período, o número de homens é duas vezes mais elevado, enquanto o das mulheres quase triplica[7].

	1970		1980	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Indústria (total)	4.782.248 88,2%	642.114 11,8%	8.885.592 83,2%	1.789.025 16,8%
Indústria de transformação	2.633.050 81,2%	608.811 18,8%	5.180.545 75,6%	1.678.053 24,5%

Não deixa de ser interessante chamar a atenção para a importância do trabalho das mulheres na indústria de São Paulo: em 1976, na Grande São Paulo,[8] as mulheres constituíam 25% da mão de obra das indústrias de transformação e 29% das mulheres empregadas no setor industrial concentravam-se na metalurgia (cf. tabela 1). Todos esses dados remetem em princípio à tese de certos autores latino-americanos segundo a qual o crescimento econômico e a modernização da indústria têm, nos países subdesenvolvidos, um impacto negativo sobre a participação das mulheres na força de trabalho industrial[9].

Essa entrada de novos grupos de mulheres no mercado de trabalho e especificamente como assalariadas do setor industrial, explica-se pela articulação de quatro fatores principais:[10]

- a obrigação de contribuir no orçamento familiar, causada pela queda do salário real, a partir de 1964;[11]
- a natureza e a dinâmica do crescimento no Brasil, que ocasionou, principalmente em certos segmentos da indústria metalúrgica, a criação de grande número de novos empregos que exigiam habilidade, destreza e comportamento minucioso, qualidades "próprias" da mão de obra feminina;
- as modificações na organização do processo de trabalho, que se traduziram, nas grandes empresas, por uma decomposição mais acentuada das tarefas e portanto, por um trabalho mais simples, mais rotineiro, menos qualificado, o que permite a utilização de mão de obra nova, não qualificada ou semiqualificada;[12]
- as mudanças no processo de trabalho, que provocaram a transferência, em nível burocrático, das funções de planificação e de organização da indústria e, por isso, a criação de cargos de execução simplificados, ocupados de preferência por mulheres[3].
- É necessário que se acrescente a esses quatro fatores a política de gestão da mão de obra adotada pelo patronato brasileiro: para enfrentar a situação de crise instalada a partir de 1973, ele demonstrou uma tendência cada vez mais acentuada ao aliciamento das mulheres e dos menores de ambos os sexos, cujo custo é menor e que passam por menos agressivos na hora das negociações.

TABELA 1

Emprego feminino e sua relação com o emprego total em certas regiões – 1976

Grupos de indústrias	São Paulo, Capital			Interior do Estado de São Paulo			Brasil, menos o Estado de São Paulo		
	Emprego*	%**	%**	Emprego*	%**	%***	Emprego*	%**	%***
Indústrias metalúrgicas***	112.860	15,7	29,9	20.749	9,8	14,9	54.840	11,2	12,4
Indústrias químico-farmacêuticas – perfumes	28.054	27,2	7,4	5.034	16,8	3,7	21.007	20,7	4,7
Indústrias de plásticos	20.203	33,8	5,3	2.260	30,0	1,6	11.509	28,4	2,6
Vestuário-têxtil Indústria alimentar	148.340	52,1	39,2	84.692	38,3	61,0	255.582	38,7	57,4
Indústria de transformação	**** 378.130	25,6	**** 100	**** 141.812	19,5	**** 100	**** 445.099	22,1	**** 100
Emprego total*	759.836	25,7	–	338.407	23,1	–	1.622.994	23,6	–

* Emprego feminino total.

** Emprego feminino em relação ao emprego total no grupo.

*** Emprego feminino em relação ao emprego feminino total.

**** Indústrias metalúrgicas, mecânicas, de material elétrico e de transporte.

**** Soma dos quatro grupos anteriores acrescida de outros segmentos da indústria de transformação que não figuram na tabela.

Características do trabalho feminino na indústria de São Paulo

Em São Paulo, o trabalho industrial das mulheres apresenta quatro características fundamentais, ligadas entre si:

- os salários femininos são mais baixos que os masculinos, e essa diferença se acentua com a idade;
- na produção, as mulheres se concentram em empregos classificados como não qualificados ou semiqualificados;
- as tarefas realizadas são monótonas, repetitivas, de ciclo curto (alguns segundos) e requerem destreza e habilidade manual;
- as formas de controle (e os critérios de seleção) da mão de obra feminina diferem das formas de controle exercidas sobre a mão de obra masculina.

Vejamos primeiro a discriminação salarial: no Estado de São Paulo, segundo os dados da RAIS para 1973,[14] o salário médio feminino é igual ou inferior a 60% do salário masculino, em todos os ramos industriais. Além disso, se forem comparados os salários médios femininos e masculinos por setor industrial e segundo a idade, percebem-se que, se os trabalhadores de ambos os sexos com menos de 18 anos recebem o mesmo salário, a diferença aparece e se acentua com a idade; ou melhor, enquanto o salário médio masculino aumenta com a idade em todos os ramos industriais, o das mulheres permanece estável (cf. tabela 2).

TABELA 2

Relação entre o salário médio feminino e masculino por idade em certos ramos industriais Estado de São Paulo — 1979 (em %)

Indústrias	Total	-18 anos	19-30 anos	+ 18 anos	Salário médio feminino em Cr$
Indústrias metalúrgicas	50	110	61	49	6.328
Metalurgia	58	112	72	58	6.247
Mecânica	61	118	73	60	7.645
Material elétrico	42	109	53	41	5.710
Material de transporte	50	113	64	51	6.747
Ind. de plástico	46	99	59	46	4.177
Têxtil, alimentação, de vestuário, calçados	49	98	63	51	4.242
Vestuário, calçados	58	98	64	54	3.761
Têxtil	49	99	63	50	4.661
Ind. alimentar	50	95	63	51	4.387
Ind. químicas	50	111	66	41	8.277
Ind. farmacêutica	35	99	47	37	7.162
Ind. de perfumes	50	116	64	53	8.194

Fonte: RAIS 1979 (Relação Anual de Informações Sociais).

Os empresários justificam essa diferença salarial com argumentos bem tradicionais: nível mais baixo de educação, menor qualificação e maior instabilidade da mão de obra feminina. Ora, vamos demonstrar que tais argumentos não podem explicar essa discriminação.

Os dados da RAIS de 1979 para o Estado de São Paulo demonstram que não existe nenhuma diferença significativa entre homens e mulheres quanto ao nível de educação. Pesquisa dirigida pelo DIEESE com base em dados colhidos junto ao Ministério do Trabalho e concernentes aos trabalhadores metalúrgicos do Estado de São Paulo em 1970 e 1975[15] revela que para um mesmo nível salarial exige-se das mulheres um nível de educação superior. Entre os trabalhadores que ganham até dois salários mínimos[16] em 1975, encontram-se 75% de homens analfabetos e 5,9% que completaram estudos superiores, contra 91,8% de mulheres no primeiro caso e 20,2% no segundo (cf. tabela 3).

TABELA 3

Porcentagem de homens e mulheres ganhando até dois salários mínimos em 1975, conforme o nível educacional

Nível educacional	Homens	Mulheres
Analfabetos	75	91,8
Primário incompleto	60,1	91,4
Primário completo	50,8	84,2
Secundário 1º ciclo completo	30,4	52,0
Secundário 2º ciclo completo	9,5	27,1
Superior completo	5,9	20,2

Fonte: Dieese (Departamento Intersindical de Estudos Estatísticos e Socioeconômicos).

Uma pesquisa realizada pelo SENAI[17] entre 1976 e 1980 em todos os estabelecimentos industriais do município de São Paulo demonstra que, naqueles que empregam mais de 50 pessoas, 70% das operárias estão concentradas na produção (cf. tabela 4), principalmente nas indústrias de vestuário, plásticos e material elétrico (cf. tabela 5) e que, entre elas, 93,2% ocupam cargos não qualificados ou semiqualificados (essa porcentagem passa a 99,2% se for considerado apenas o setor metalúrgico, pois as raras operárias qualificadas encontram-se no têxtil e no de vestuário). Será que essa concentração das operárias em cargos classificados como não qualificados ou semiqualificados explica seus baixos salários?

Segundo pesquisas realizadas em fábricas, no quadro de algumas grandes empresas da Grande São Paulo, a escala dos salários, principalmente para os operários não qualificados ou semiqualificados, não está diretamente ligada à natureza das tarefas executadas, seja em termos de formação profissional ou de eficiência – produtividade. É, na verdade, o salário que determina a classificação do cargo, e não a eficiência, a produtividade ou mesmo o nível de formação necessário[18]. As grandes empresas brasileiras têm por característica definir um grande número de cargos com seu salário correspondente. Assim, a filial de uma grande firma automobilística estabelece noventa níveis salariais, enquanto a filial inglesa determina apenas três (entre os operários com salários-hora). A promoção, de fato, traduz-se pelo aumento do salário e não pela mudança significativa da natureza do trabalho efetuado. É difícil comparar as diferentes escalas de uma empresa para outra: as descrições não concordam, as denominações não são as mesmas, ou trata-se da mesma função classificada, segundo alguns, de não qualificada, enquanto outros a consideram semiqualificada, o que implica diferenças significativas de salários.

TABELA 4

Distribuição do emprego feminino nos estabelecimentos com mais de 50 empregados por setor e categoria profissional. Município de São Paulo

Categorias profissionais	Empregados de escritório	Não qualificados	Semiqualificados	Qualificados	Técnicos	Quadros superiores	Total
Administração	41.402	3.758	1.181	0	8	13	46.002
Almoxarifado	1.804	98	221	0	0	2	2.125
Programação	691	0	18	155	215	126	1.205
Oficinas de reparos	15	0	28	9	1	0	53
Produção	2.189	12.275	136.649	11.025	573	280	162.985
Manutenção	106	1.921	676	1	1	1	2.706
Assistência Técnica	129	11	6	0	2	1	149
Marketing	8.273	361	1.894	0	14	9	10.551
Total	54.249	18.424	140.667	11.190	814	432	225.776

Fonte: SENAI, São Paulo (Divisão de Pesquisas, Estudos e Avaliação).

Nota: Pesquisa realizada entre 1976 e 1980 nas indústrias de transformação, serviços públicos, indústrias de construção e serviços industriais do Município de São Paulo, junto a estabelecimentos com mais de cinco empregados (esta tabela refere-se apenas aos estabelecimentos com mais de 50 empregados).

TABELA 5

Empregadas não qualificadas, semiqualificadas e qualificadas nos serviços de reparo, produção e manutenção de diversos ramos industriais. Estabelecimentos com mais de 50 empregados. Município de São Paulo

Ramos industriais	Em números absolutos	Em relação ao emprego feminino – total %*
Metalurgia	11.271	64.0
Mecânica	3.040	39.5
Material elétrico	26.168	81.8
Material de transporte	6.595	68.7
Papel	3.519	75.1
Indústria química	1.296	32.6
Indústria farmacêutica	4.891	61.8
Indústria de perfumes	2.666	54.2
Plásticos	10.470	80.9
Têxtil	29.543	86.8
Indústria do vestuário	31.271	88.6
Indústria alimentar	8.593	68.5

* Essa porcentagem representa a proporção das operárias dentro do quadro delimitado na tabela 4 em relação ao total de operárias em cada setor.

Esse mecanismo aparece ainda mais claramente se forem comparados os cargos ocupados pelos homens e pelas mulheres: os menores salários são legitimados pelo tipo de classificação que define as funções das mulheres. Pode-se distinguir duas formas de discriminação:

1) no primeiro caso, pela mesma tarefa, as mulheres são classificadas no nível salarial mais baixo definido para essa função. Assim, enquanto os homens elevam-se à categoria de operário de prensa qualificado, as mulheres são "auxiliares de prensa", independente de seu rendimento/produtividade.

Eis o testemunho de uma operária durante o 1º Congresso das Mulheres da Metalurgia de São Bernardo do Campo,[19] operária que trabalhou oito anos e meio numa empresa, sendo os últimos quatro anos em oficina de solda:

> Além de mim, só havia homens na oficina. Eu produzia 100, 110 peças (depois, baixei para 88), enquanto os homens só produziam 68, 70.[20]
>
> Enquanto eles ganhavam Cr$ 10,50 por hora, eu ganhava Cr$ 6,00; depois, eles passaram para Cr$ 11,50 e eu, para Cr$ 6,50. Sabe por quê? Porque depois de trabalharem 6 meses eles têm a classificação de "oficial". Sem nem precisar pedir ao chefe. Com a classificação, eles recebem uma promoção enquanto profissionais. E eu, em quatro anos, não fui classificada.

Essa operária atacava a empresa, mesmo sabendo que seria despedida por isso. Apresentou o testemunho de dois operários, um dos quais produzia, a seu lado, peças idênticas; a empresa contrapôs o testemunho do chefe da oficina.

> Meu chefe disse que eu fazia um trabalho diferente. Era mentira. Era a palavra do chefe contra a minha e a das minhas testemunhas. Adivinha o que aconteceu... A justiça deveria procurar provas, fazer-me trabalhar diante deles, mas não fizeram isso. Não é justo ser subclassificada quando se trabalha o mesmo tanto ou até mais.

2) o segundo tipo de discriminação toma forma de uma valorização das qualidades "masculinas", como a força, em detrimento das qualidades "femininas" (destreza, precisão, habilidade, rapidez), ainda que estas sejam manifestações ligadas à produtividade e impostas pelas características do processo de trabalho nas indústrias modernas, fenômeno que foi observado por Madeleine Guilbert em seu estudo sobre as indústrias metalúrgicas francesas[21].

Durante um estudo comparativo de cargos femininos e masculinos numa grande indústria mecânica de São Paulo, J. Humphrey encontrou o seguinte exemplo:

> "As operações de calibragem" são executadas por mulheres, pois exigem destreza, concentração, rapidez de julgamento, precisão, delicadeza: trata-se, com efeito, de calibrar contadores, tendo por base as informações que aparecem numa tela de vídeo, para ajustá-los. São selecionadas para essa tarefa as mulheres particularmente hábeis nas linhas de montagem ou, segundo a direção da empresa, são necessários seis meses nesse setor para entrar no ritmo. No momento da pesquisa, a empresa estava oferecendo uma série de vantagens às operárias que aceitassem ser transferidas para uma fábrica situada fora de São Paulo. Nesse cargo, o salário mais elevado atingia Cr$ 53,00 por hora, em julho de 1980. Nessa fábrica o trabalho na prensa é executado geralmente por homens: é um trabalho simples, barulhento e não exige praticamente nenhuma experiência. Entretanto, o salário era de Cr$ 53,00 por hora. A fundição representa um trabalho penoso, insalubre e por vezes perigoso (em geral, os operários não procuram ser transferidos para outro tipo de trabalho) e realizado quase sempre por nordestinos de migração recente, isto é, uma categoria de trabalhadores que têm um leque de escolhas muito reduzido. É claro que não possuem nenhuma qualificação. Seu salário era de Cr$ 60,00 por hora.[22]

Esses exemplos comprovam que a classificação sob a rubrica "semiqualificado" dessas últimas ocupações não é a expressão de uma formação real ou "qualificação profissional"; ao contrário, traduz um nível salarial capaz de atrair o tipo de trabalhador exigido, seja homem ou mulher. Demonstram também de que maneira a combinação entre diversos elementos como as tarefas, a definição do cargo, a determinação do salário e o tipo de contrato individual é utilizada na indústria brasileira para reduzir os custos salariais e controlar a mão de obra. E são essas diferenças na qualificação dos cargos que justificam a desigualdade salarial – "para cargo igual, salário igual"[23].

No que se refere às qualidades atribuídas à mão de obra feminina, convém lembrar a demonstração de Daniele Kergoat,[24] segundo a qual aquilo que é definido como qualidade natural, intrínseca à natureza das mulheres é, em realidade, o produto da educação e da formação das meninas no trabalho doméstico: o que quer dizer que elas são formadas para efetuar tarefas monótonas, repetir dia após dia os mesmos gestos, dar provas de minúcia, de rapidez, de destreza e de habilidade manual

na execução de tarefas não remuneradas e não valorizadas, sempre submissas aos homens no seio da família (daí, sua "docilidade").

Além disso, os dados da RAIS de 1979 para o Estado de São Paulo invalidam o argumento da instabilidade das mulheres por razões familiares: a comparação por sexo do número dos empregos com relação ao número das pessoas empregadas em um ano[25] permite concluir por uma estabilidade de fato maior das mulheres, se for levada em conta sua concentração em funções mal remuneradas, sem perspectiva de promoção[26] e as pressões às quais estão submetidas e das quais falaremos adiante. Não é fácil avaliar o grau de estabilidade das mulheres casadas e com filhos, devido às medidas discriminatórias postas em ação pela política patronal em relação a elas. Como a entrada em número significativo de mulheres na indústria é um fenômeno relativamente recente, parece-nos que essa política é mais o fruto de preconceitos sociais do que o resultado de experiências concretas.[27] Os empregadores têm também o hábito de evocar a menor agressividade das mulheres ou sua docilidade natural. No entanto, o estudo das condições de trabalho no interior da fábrica, os próprios comentários das operárias entrevistadas às portas da empresa[28] ou a análise de suas reivindicações e de suas queixas revelam que as formas de controle aplicadas à mão de obra feminina contêm uma violência maior que aquela da qual se servem para administrar a mão de obra masculina. Trata-se de um controle que se apóia sobre o estado de subordinação das mulheres no conjunto da sociedade. É essa situação e não a menor agressividade "natural", que explicaria a aceitação pelas mulheres da desigualdade salarial, da não promoção e de sua desqualificação. Além disso, as empresas, através de sua política de gestão, não se limitam a utilizar a subordinação das mulheres, mas a reforçam.

Primeira constatação: a chefia é masculina. A não ser o recenseamento industrial de 1960, feito em todo o Brasil, não existem infelizmente dados que discriminem os cargos de chefia segundo os sexos. Assim, nessa data, enquanto as mulheres representavam 22% do operariado, apenas 8% delas tinham acesso a essas funções (ou seja, um contramestre para doze operários e uma contramestre para 43 operários). Em segundo lugar, a vida cotidiana das operárias está submetida a constantes implicâncias referentes às idas aos banheiros, ao consumo de cigarros e às movimentações no interior da fábrica, que se traduzem concretamente, por parte dos chefes, em punições frequentes, recriminações repetidas, ameaças ou palavras ofensivas. Quanto aos constrangimentos sexuais exercidos sob a ameaça de perda de emprego, esta é

uma queixa constante das operárias. Já mencionamos que os critérios de seleção, exigindo testes de gravidez, discriminavam as mulheres casadas. Enquanto isso, após o período de experiência, eram admitidas as "mais bonitas" e as "mais dóceis", situação esta também denunciada pelas operárias. Os próprios operários, entrevistados à saída da fábrica, reconhecem que os constrangimentos e humilhações reservados às mulheres são maiores.

Dessa forma, para manter as desigualdades de salário e um comportamento dócil entre as operárias, é necessário utilizar formas de controle e de disciplina que articulem a subordinação operária ao capital com a subordinação sexista da mulher. Isso permite concluir que a produção se estrutura sobre a base de uma divisão sexual e social do trabalho que atinge os salários, as promoções, a qualificação, a escala de funções e as formas de controle da mão de obra. Porém, a discussão sobre as origens dessa discriminação deve incluir a análise da esfera da reprodução (as estruturas familiares) e as formas de discriminação social (em nível ideológico). O capital não cria subordinação das mulheres, porém a integra e reforça. Na verdade, as raízes da divisão sexual do trabalho devem ser procuradas na sociedade e na família, e para apreendê-las é necessário sair da fábrica e articular a análise das condições de trabalho com aquelas que prevalecem no mundo exterior à empresa.

As operárias e o sindicato

A proposta do nosso trabalho consistiu, inicialmente e a partir do grande aumento do emprego industrial feminino[29], em avaliar seu impacto sobre a taxa de sindicalização das mulheres e sobre a sua participação nas lutas recentes.

A hipótese formulada como ponto de partida foi a de que a taxa de sindicalização das mulheres deveria ter apresentado um aumento pelo menos proporcional ao do emprego feminino, sobretudo nas indústrias metalúrgicas, pois foram os sindicatos desse ramo que se mostraram mais dinâmicos nas campanhas de sindicalização, nas eleições sindicais, nas greves e nas lutas conduzidas pelo jovem movimento operário. Pensamos também que o nível mais elevado de combatividade e de consciência atingido pelo conjunto do movimento operário na época, tivesse podido acelerar o processo de sindicalização dos trabalhadores dos dois sexos. Esse processo foi, sem dúvida, acentuado pela série de iniciativas tomadas pelo lado das mulheres, como o Congresso das operárias da metalurgia de São Bernardo em 1978, das indústrias químicas

de São Paulo em 1978 e 1979, das operárias têxteis em São Paulo em 1979 e a criação de seções femininas nos sindicatos, como o do setor bancário de São Paulo.

Outro fator que teve influência sobre a sindicalização das trabalhadoras foi o surgimento, em meados da década de 1970[30], de um movimento social de mulheres. Para nós, o termo "movimento social de mulheres" cobre um enorme leque de movimentos sociais, desde os primeiros grupos de mulheres organizadas com base em reivindicações democráticas, como o "movimento das mulheres pela anistia"[31] passando por lutas pela melhoria das condições de vida como o "movimento contra a carestia da vida", o movimento de lutas pela obtenção de berçários e de creches, os grupos de mães, os movimentos de bairros que se desenvolvem na periferia das grandes cidades[32] e os grupos de mulheres organizados nas CEBs (Comunidades de base implantadas pela Igreja Católica), até os grupos que, a partir de 1975, colocaram o problema da igualdade de direitos entre homens e mulheres (Grupo Nós-mulheres, o Centro da Mulher Brasileira, SOS Mulheres etc.) e dos quais alguns evoluíram para tomadas de posição feministas.

Foi levando em consideração todos esses elementos que procedemos à comparação entre a evolução da população economicamente ativa no Brasil e a evolução da sindicalização nas cidades: entre 1970 e 1978, o crescimento das taxas de sindicalização foi mais elevado do que o da população economicamente ativa. A análise das taxas de crescimento ano a ano demonstra que o movimento de sindicalização acompanha o da força de trabalho até 1977, mas que, em 1978, o número de sindicatos dá um salto, o que modifica a tendência para todo o período. É necessário, todavia, deixar claro que esse movimento é mais acelerado entre as mulheres do que entre os homens e que começa a manifestar-se, nesse caso, a partir de 1976.[33]

O fato de que o aumento proporcional do número de sindicalizadas seja superior ao da força de trabalho a partir de 1976 é o indício de uma tendência para a mudança nas relações entre as mulheres e o sindicato, a partir dessa época.

Muitas hipóteses podem explicar esse processo de mudança. A progressão da sindicalização feminina, anterior ao processo de radicalização do movimento sindical em seu conjunto e da explosão de 1978 nos parece estar ligada ao surgimento do movimento das mulheres e a seu impacto sobre o conjunto da sociedade. Entretanto, pode também traduzir a entrada de maior número de mulheres no mercado de trabalho. Além disso, os serviços de assistência social, próprios do sindicalismo

brasileiro, podem também ter igualmente funcionado como fator de atração das mulheres.

Foi com o objetivo de definir melhor essa modificação na relação entre as mulheres e o sindicato que empreendemos um estudo do caso: a sindicalização e as práticas reivindicatórias das operárias filiadas ao sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo.

Primeiro, é preciso observar que os trabalhadores da metalurgia desempenham importante papel no movimento sindical, pois, em 1979, representam 47,2% dos operários sindicalizados e apenas 38,5% da força de trabalho industrial[34] (as operárias desse ramo constituem 25,1% do conjunto das mulheres que trabalham na indústria e 25,7% do emprego industrial do Estado de São Paulo)[35]. Nesse mesmo Estado,[36] o crescimento da taxa de sindicalização entre 1978 e 1979 é maior entre os metalúrgicos do que na indústria em geral ou entre os assalariados urbanos (cf. tabela 6).

TABELA 6

Crescimento do número de sindicalizados entre 1978 e 1979 (%)

Sindicalização	Homens	Mulheres	Total
Urbana	6,2	9,6	6,9
Indústria (total)	5,3	4,9	5,2
Metalurgia	7,1	12,8	7,7

Fonte: Ministério do Trabalho — Inquérito sindical 1978 e 1979.

No que diz respeito às operárias da metalurgia, esses dados demonstram, como vemos, que foram elas que se sindicalizaram em maior número durante esse período (sua taxa de sindicalização entre 1976 e 1979 é bem superior à de emprego).

As operárias da metalurgia de São Bernardo do Campo

A industrialização acelerada e as transformações profundas do capitalismo brasileiro permitiram a emergência, a partir da década de 1970, de novas práticas operárias, principalmente em São Bernardo, na Grande São Paulo: polo dinâmico do crescimento industrial recente do Brasil, é também um lugar de forte concentração de indústrias metalúrgicas, principalmente da indústria automobilística. Nesse setor de ponto da produção, os trabalhadores e, sobretudo, o sindicato dos metalúrgicos, estiveram à frente do movimento de renovação[37] do sindicalismo brasileiro.

É a partir das lutas conduzidas em 1977 para a obtenção de aumento de salários que os metalúrgicos de São Paulo apresentam novas rei-

vindicações, discutindo a intensidade e a natureza das formas de dominação e exploração às quais são submetidos, bem como o caráter de dependência da estrutura sindical em face do Estado.[38] De fato, é em torno das questões ligadas à organização e às condições de trabalho que o movimento vai se estruturar.

Situa-se aí o ponto de ruptura com a tradição do sindicalismo populista, por um lado,[39] baseado no controle do sindicato pelo Ministério do Trabalho desde 1930, controle que tomava a forma de uma "instrumentalização" do movimento sindical pelo governo (o movimento organizava-se, então, não a partir das fábricas, mas com base em palavras de ordem gerais, decididas pela cúpula da hierarquia sindical) e, por outro lado, com o sindicalismo "amarelo". Depois do golpe de Estado de 1964, a nomeação dos dirigentes sindicais deu ao Estado um controle direto sobre a maioria dos sindicatos.

No fim da década de 1970, marcada por um grande vazio em termos de representação política, para o conjunto da sociedade, o movimento operário reaparece e se reorganiza a partir das fábricas, reivindicando sua autonomia em relação ao Estado e às organizações políticas. Certos sindicatos, como é o caso do dos metalúrgicos de São Bernardo, se reestruturam sob o impulso das bases. Fato único na história recente do sindicalismo brasileiro, o sindicato de São Bernardo convoca o primeiro Congresso das Trabalhadoras.

Nesse quadro de um movimento operário emergente e de um sindicalismo em vias de reestruturação em São Bernardo,[40] podem-se colocar duas questões:

- que nível de desenvolvimento atingiram as práticas reivindicatórias das operárias da metalurgia?
- em que medida o movimento operário sindical de São Bernardo se redefiniu em face das práticas das operárias?

As características das mulheres metalúrgicas sindicalizadas em São Bernardo oferecem elementos para a análise da taxa de sindicalização feminina. A porcentagem das mulheres metalúrgicas é relativamente pequena em São Bernardo (9% em 1977 contra 15,7% para a Grande São Paulo em 1976)[41] e isso se explica pelo fato de que as grandes linhas de montagem de automóveis, concentradas naquele local, empregam poucas mulheres[42]. Além disso, sobre o número de sindicalizados inscritos entre março e abril de 1982 no registro do sindicato, 5,3% eram mulheres. Elas são 12% se for excluída a seção de montagem, mas é importante chamar a atenção para o papel determinante desempenhado pelas montadoras na reestruturação do movimento sindical: representando 50% dos metalúrgicos, elas constituem dois terços dos sindicalizados.

A análise dos dados relativos às operárias sindicalizadas de São Bernardo revela:

- que a média de idade, 30 anos, é superior à das operárias da metalurgia da Grande São Paulo, das quais 58,4% têm 25 anos ou menos;[43]
- que a filiação ao sindicato surge após dois anos de antiguidade. Ora, a rotatividade é elevada no setor da metalurgia, principalmente nos setores que possuem maioria feminina;
- que 74,2% das operárias sindicalizadas da metalurgia trabalham na produção: 70,4% delas ocupam cargo não qualificado ou semiqualificado; 3,4%, cargo qualificado e 0,4% exercem função de chefia.

Concluindo, em relação ao conjunto das operárias da metalurgia da Grande São Paulo, as sindicalizadas de São Bernardo são mais velhas, possuem maior antiguidade em emprego e são mais qualificadas; todos esses elementos entram na interpretação da sindicalização das mulheres em geral e das de São Bernardo, em particular. A legislação que rege o funcionamento dos sindicatos brasileiros impõe ao trabalhador que se sindicalize no sindicato único da categoria à qual pertence, ou seja, o do ramo industrial, na "base territorial" onde se situa a empresa, isto é, o município. Em cada município, pode existir apenas um sindicato para cada categoria e em caso de demissão, um operário não pode permanecer filiado ao sindicato além de 6 meses depois desta; sua manutenção no sindicato ou sua mudança dependerão do local e da categoria de seu novo emprego. É por isso que a rotatividade, muito elevada nas indústrias metalúrgicas, é um obstáculo real à sindicalização, pois, se impõe aos operários demitidos o afastamento do sindicato, freia também o processo de filiação na medida em que os operários só se sindicalizam depois de haver passado um certo tempo em seu emprego.

A rotatividade é utilizada pela empresa, segundo os sindicatos, os estudos do DIEESE e outras pesquisas setoriais,[44] com o objetivo de diminuir os custos salariais, de fazer flutuar o volume da mão de obra em função do volume da produção e, enfim e sobretudo, para impor controle e disciplina no interior da empresa. A rotatividade é essencialmente o destino dos trabalhadores que preenchem funções não qualificadas ou semiqualificadas, isto é, aqueles que são facilmente substituíveis e que pertencem a um mercado de trabalho abundante (aliás, essa prática, na

administração da mão de obra, cria uma abundância artificial). Sabemos que esse tipo de trabalhador raramente se sindicaliza, pois seu temor ao sindicato está ligado ao medo de perder o emprego.

Assim, pois, a rotatividade e a fraca qualificação são obstáculos à sindicalização. Dadas as características do emprego industrial das mulheres e sua concentração nos setores onde a rotatividade é elevada,[45] compreende-se seu baixo nível de sindicalização.

Reivindicações operárias e reivindicações das operárias de São Bernardo do Campo

O 1º Congresso das operárias da metalurgia de São Bernardo teve lugar de 21 a 28 de janeiro de 1978:[46] foi organizado pela direção sindical, que não incluía nenhuma mulher. Para os dirigentes sindicais, o Congresso tinha por objetivo estimular a participação das mulheres nas lutas sindicais pois, apesar do aumento de seu número na "categoria", elas permaneciam praticamente ausentes das atividades sindicais, das assembleias e dos últimos congressos (1974, 1976). A ideia de um outro congresso havia surgido em 1976, mas são as discussões em torno de uma eventual modificação da legislação trabalhista que explicam sua convocação: tratava-se de tornar legal o trabalho noturno das mulheres[47]. A direção já havia tomado posição contra essas modificações, porém considerava que era necessário discutir o problema com as interessadas, esperando que suas sugestões pudessem reforçar as posições do sindicato.

É importante acentuar aqui que a consulta às bases é uma característica do sindicalismo praticado em São Bernardo. Os dirigentes tinham, na verdade, o hábito de consultar os operários interessados por ocasião de uma discussão ou de uma negociação, pois era sobre sua capacidade de mobilização que o sindicato se apoiava para enfrentar a empresa. Assim, diante da medida que atingia as operárias, era muito natural consultá-las, sobretudo numa situação conjuntural marcada por forte mobilização que iria desembocar no ciclo das greves de 1978-1979-1980 (iniciou-se exatamente a 12 de maio de 1978).

Todavia, a análise do conteúdo do discurso sindical, põe em evidência as posições ambíguas em face do trabalho das mulheres nas fábricas, em consequência da contaminação das práticas reivindicatórias pelas práticas ideológicas.

Para introduzir o debate sobre o trabalho noturno das mulheres, o jornal sindical afirma: "A modificação da lei tem por objetivo intensificar a exploração da mulher aumentando sua jornada de trabalho, impondo-lhe tarefas prejudiciais a seu organismo, no exato momento em que os homens lutam pela melhoria das condições de trabalho e dos salários. Significa enviar as mulheres à fábrica e os homens ao lar, numa incrível inversão de papéis"[48]. Além disso, referindo-se aos objetivos do Congresso, esse mesmo jornal evoca a necessidade "de integrar as mulheres às lutas sindicais de toda a categoria a fim de reforçar a luta dos homens"[49]. Enfim, a direção sindical exprime seu temor de que esse Congresso seja confundido com um Congresso feminista.

É preciso assinalar a ambiguidade de tais afirmações: por um lado, revelam a existência de um pensamento conservador dentro da classe operária, que integra os papéis tradicionais do homem na esfera de produção e os da mulher na reprodução; por outro lado, referem-se à exploração mais intensiva das mulheres pelos patrões, que utilizam sua subordinação específica para minar o movimento operário. O que os leva a afirmar a necessidade de integrar as mulheres às lutas sindicais como sendo a única forma possível de resistência, porém essa luta é a "luta dos homens" (o que talvez refletisse a realidade de então).

A vontade de que o Congresso não fosse confundido com manifestação feminista é reveladora do debate que então percorria o conjunto da sociedade e confirma a hipótese da influência do nascimento do movimento das mulheres sobre o movimento sindical.

Em 1978, os diversos grupos que constituem o que chamamos movimento social das mulheres marcam certa convergência em torno de discussões sobre a opressão das mulheres, que entra em contradição, inclusive no interior do movimento, com as correntes conservadoras e com a própria esquerda. É então que se estimula um debate sobre a oposição entre lutas gerais e lutas específicas e sobre a necessidade de se estabelecer uma prioridade (para não falar de etapas) nas reivindicações. Esse debate ultrapassou os limites do movimento e atingiu os dirigentes sindicais.

Todavia, essa tomada de posição é coerente com a defesa da autonomia da classe operária diante dos outros setores da sociedade: não será um Congresso "feminista", de mulheres em geral, porém de "mulheres da metalurgia", que discutirão seus problemas entre si.

Se falamos até aqui da ambiguidade do comportamento dos dirigentes sindicais, não podemos deixar de mencionar a reação imediata das empresas, que foi a de boicotar o Congresso. Das oitocentas operárias que haviam se inscrito, trezentas puderam assisti-lo. Várias indústrias (Volkswagen, Mercedes Benz, Termo Elétrica, Polimatic, Carfriz, Arteb e Metagal) decidiram, com total conhecimento de causa, compen-

sar durante a realização do Congresso o feriado que fora concedido no Carnaval. Essa atitude de boicote prosseguiu, após o Congresso, através de represálias contra as mulheres que dele participaram: muitas foram despedidas, particularmente, segundo uma de nossas informantes, todas as que apareceram na imprensa.

Três conferências foram organizadas na pauta do Congresso: "As mulheres e a legislação do trabalho", "As mulheres e as condições de trabalho" e "As mulheres e o sindicato", porém foi principalmente durante as discussões que se denunciaram, de forma explícita, as medidas discriminatórias e os problemas que atingiam particularmente as mulheres:

a) a desigualdade entre os salários dos homens e das mulheres para um mesmo trabalho (a operária da metalurgia, em São Bernardo, recebia 60% a menos que seu homólogo masculino);
b) as más condições de trabalho e de higiene;
c) as punições frequentes;
d) o controle dos chefes sobre o uso dos banheiros;
e) a insuficiência dos meios de transporte;
f) as horas-extras obrigatórias e as ameaças de demissão para as que se recusavam a executá-las;
g) o constante aumento dos ritmos para aumentar a produção;
h) a falta de estabilidade no emprego (gravidez e casamento denunciados como os motivos mais frequentes para demissão);
i) a existência de "médicos da produção", que receitam o mesmo remédio para todas as doenças;
j) os preconceitos raciais;
k) enfim, as famosas "cantadas" dos chefes, isto é, as provocações sexuais cotidianas.

Todos os grupos se pronunciaram contra o trabalho noturno. Eis o que disse uma operária da Volkswagen:

> Trabalhar à noite, para as mulheres, é ainda pior. Não se pode descansar durante o dia. O homem chega em casa e pode ir para a cama na mesma hora, sem problema. Nós, não; quando a gente chega em casa, encontra todos os problemas e todo o trabalho da casa esperando.

As participantes do Congresso acentuaram também a necessidade de creches para as crianças, o que permitiria reduzir o tempo gasto nas tarefas domésticas[50].

A resolução final do Congresso inclui todas essas reivindicações, reafirma as resoluções tomadas durante os congressos anteriores da categoria e afirma a necessidade de ver retomadas pelo conjunto as reivindicações básicas das trabalhadoras; defende uma posição contrária ao trabalho noturno nas condições de então e se pronuncia enfim pela "Criação de uma comissão que, sediada junto à direção sindical, teria por missão analisar a melhor maneira de integrar as mulheres às atividades sindicais".

É chegado o momento de voltarmos à ambiguidade existente entre as práticas reivindicatórias e as práticas ideológicas e que impregna a relação das mulheres com o sindicato: num primeiro momento a afirmação da diferença, da discriminação quanto às mulheres, provocou reações defensivas, tentativas de integração das lutas para neutralizar as diferenças. Porém a dinâmica foi bem outra: essa consulta às bases sobre o trabalho noturno trouxe, ao contrário, uma tomada de consciência sobre as dimensões da discriminação-diferença.

Depois do Congresso, o jornal sindical reconhece que o "tema da discussão (o trabalho noturno) foi relegado a segundo plano devido às graves denúncias feitas pelas operárias", porém reafirma novamente a unidade-identidade do movimento: "As participantes, com seu jeito simples e ingênuo de ver as coisas, demonstraram seu desejo de se integrar à luta dos homens"[51]. Dessa forma, a prática do movimento contradiz novamente as posições ideológicas.

A ideia de *unidade*, nó conceito de "unidade da classe operária", confunde-se com a ideia de *identidade*, que exclui a noção de *diferença*. É por isso que a constatação da discriminação-diferença parece ameaçar a unidade da classe operária, daí a necessidade de integração das lutas. Além disso, o sindicato é apresentado como um espaço masculino do qual as mulheres são excluídas; a luta, é a luta dos homens.

Isso nos leva ao seguinte comentário: a ideia da unidade de classe, que modela a visão da classe operária associada a um modelo geral que, de fato, refere-se a práticas exclusivamente masculinas,[52] impregna não apenas o discurso sindical e o movimento operário, mas também o discurso político e científico. Tal concepção impede que sejam colocadas as questões relativas à segmentação e heterogeneidade da classe operária. No entanto, a dinâmica das lutas recentes no Brasil trouxe esses problemas para a ordem do dia, seja no próprio movimento operário ou entre os pesquisadores.

O Congresso das operárias metalúrgicas de São Bernardo foi o ponto de partida para um ciclo de congressos de mulheres de outros sindicatos

de São Paulo, das indústrias metalúrgicas, químicas e têxteis: todos retomam as mesmas denúncias, fazem as mesmas reivindicações.

Porém, em que medida essas reivindicações específicas estão integradas nas reivindicações gerais dos metalúrgicos de São Bernardo? Se forem retomadas as resoluções dos congressos posteriores realizados pelos metalúrgicos vê-se, por exemplo, que o 3º Congresso dos Metalúrgicos de São Bernardo, convocado em outubro de 1978, exclui a voz das operárias: trata-se efetivamente, de solicitar maior força para o sindicato dentro da fábrica, de exigir o direito de intervenção do sindicato contra a arbitrariedade dos chefes, ou seja, de apresentar reivindicações que com certeza colocam o problema da vida cotidiana na fábrica e assim, indiretamente o das operárias, porém nada que explicite a discriminação específica sofrida pelas mulheres[53].

O 10º Congresso Nacional dos Metalúrgicos realizado em 1979 retoma a palavra de ordem "para trabalho igual, salário igual", sem fazer referências às formas da discriminação salarial e "licença maternidade de seis meses e/ou creches nas empresas, num raio de menos de 500m". Finalmente na lista das reivindicações formuladas pelo sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo na campanha salarial de 1981, reencontra-se a solicitação da "estabilidade de emprego durante o período de gravidez e até 90 dias após a licença obrigatória".

É preciso esclarecer bem que a palavra de ordem "Para trabalho igual, salário igual" não cobre apenas as reivindicações formuladas pelas mulheres, mas são reivindicações gerais em consequência das características das escalas de cargos aplicadas pelas empresas e já mencionadas anteriormente. Dessa forma, as reivindicações que põem em evidência o caráter sexista da dominação exercida sobre as mulheres na fábrica, são completamente ocultadas sob a generalidade das reivindicações "unificadas".

A participação das mulheres no movimento durante o período que se seguiu ao Congresso foi importante, porém diferenciada. O número de grevistas mulheres era significativo e em certas fábricas, onde a porcentagem de mulheres é alta, foram elas que desencadearam o movimento (convém assinalar que as greves ultrapassaram o quadro sindical, pois as assembleias reuniam, durante a greve, cerca de 80 mil trabalhadores, enquanto que os sindicatos não atingiam mais de 30 mil). Nessas circunstâncias, a combatividade das mulheres impressionou seus companheiros masculinos e segundo o testemunho de algumas operárias, travar essa luta juntos começou a modificar o esquema da relação homem-mulher[54].

Todavia, a participação das mulheres nas assembleias e reuniões do sindicato, isto é, nas *atividades puramente sindicais*, permanece insignificante. As forças de repressão utilizadas pelo patronato e pelo Estado contra os grevistas não foram, sem dúvida, estranhas a esse fato. Em 1978, a repressão atingia apenas a direção da fábrica; em 1979 e 1980, ao contrário, o Estado interveio diretamente contra o sindicato, inclusive recorrendo à força policial. Segundo um antigo dirigente sindical, que foi um dos organizadores do Congresso das mulheres da metalurgia de São Paulo, foi em consequência do ciclo greve-intervenção que o sindicato não conseguiu realizar um trabalho contínuo junto às operárias.

Essa participação diferenciada das mulheres parece explicar-se pelo fato de que a greve acontece durante o horário de trabalho, ou seja, num tempo disponível para quem precisa cumprir uma dupla jornada de trabalho (em certo sentido, o trabalho transformou-se num "espaço feminino"), enquanto a participação nas reuniões sindicais vai de encontro não apenas às suas responsabilidades familiares, mas também às proibições impostas pelos maridos ou companheiros. A noção de sindicato, na consciência dos trabalhadores de ambos os sexos, identifica-se com a de "espaço masculino", de um lugar para homens. "Eu vim porque era uma reunião para mulheres", disse uma das participantes do Congresso.

Não nos foi possível reconstituir a participação das mulheres em todas essas lutas, através das entrevistas das operárias. É certo que, durante todo o período de 1978 a 1982, a imprensa sindical divulgou textos denunciando constantemente a situação das mulheres nas fábricas. Da mesma forma, pouco depois do Congresso das operárias, uma fábrica que empregava relativamente muitas mulheres, foi paralisada por um movimento que reclamava igualdade de salários. Porém, foi extremamente difícil encontrar operárias que tenham participado do Congresso e/ou das lutas nesse terreno: a memória dos participantes reteve apenas as lutas gerais, as grandes greves.

A comissão constituída a partir do Congresso reuniu-se algumas vezes e depois desapareceu. Por quê? As explicações são obscuras e polêmicas: desentendimento entre os membros da comissão, intransigência, fraca participação das mulheres? Entre 1979 e 1980, o sindicato permaneceu por longos períodos sob o controle do Estado. É preciso observar, no entanto, que a diretoria sindical eleita em 1981 possui agora, entre os 24 membros que a compõem, uma mulher, uma "diretora de base", que deve exercer essa função sem abandonar seu trabalho na fábrica. Ela nos fala do desejo das operárias de vê-la nas portas da fábrica: "Por que você nunca aparece por aqui? A gente só vê barbudos de cabelos compridos, só homens".

Para as operárias das fábricas, o sindicato lhes serve como ponto de apoio, como instrumento para registrar suas queixas e dar-lhes sequência. Apenas duas mulheres vão ao sindicato com regularidade. Assim, a relação entre as mulheres e o sindicato ainda se exprime apenas como um depósito de reclamações, de modo individualizado, portanto; as formas de resistência no interior da fábrica permanecem anônimas, invisíveis. As reivindicações das mulheres continuam sendo ocultadas sob as reivindicações gerais, perdidas no meio de outras solicitações, diluídas num discurso unificador.

Entretanto, a campanha de sindicalização por ocasião das eleições de 1981 suscitou 664 adesões entre as operárias, o que representa 36,7% das sindicalizadas. Entre janeiro e abril de 1982, 158 mulheres solicitaram sua filiação ao sindicato. Tal fato, associado à presença de uma mulher na diretoria, poderá traduzir-se, daqui para a frente, numa participação maior das mulheres nas atividades sindicais.

Visibilidade e invisibilidade das práticas sociais das mulheres

Nesta etapa de nossa pesquisa, embora não tenhamos esgotado a problemática, não nos parece inútil que reformulemos, para concluir, os diferentes pontos de nosso encaminhamento.

Primeira constatação: o emprego industrial das mulheres está aumentando e seu trabalho, dentro da fábrica, se caracteriza por discriminação e opressão específicas.

Segunda constatação: a taxa de sindicalização das mulheres cresceu e suas reivindicações puderam ser explicitadas nos congressos de operárias. Tais reivindicações denunciam as medidas discriminatórias, as formas de controle, a violência, a arbitrariedade e revelam, finalmente, o caráter sexista de suas condições de trabalho.

Terceira constatação: as reivindicações gerais dos metalúrgicos não retomam as das operárias: a discriminação sexista desaparece ou permanece oculta num discurso unificador. Todavia, o sindicato é seu ponto de apoio e a imprensa sindical, o meio de tornar públicas suas posições.

A organização das operárias de São Bernardo não é facilitada por sua situação de minoritárias e nem por sua vulnerabilidade diante das represálias, se bem que suas práticas reivindicatórias não tomem uma forma articulada e contínua, mas se restrinjam aos espaços dos congressos das trabalhadoras e se limitem, externamente, a divulgar suas reivindicações na imprensa sindical.

Em São Bernardo, as operárias participaram do movimento geral dos trabalhadores, da "luta dos homens", sem constituírem o elo mais fraco e menos agressivo da corrente, sem portanto oferecer ao patronato a brecha que permitiria enfraquecer as lutas gerais. Os homens, isto é, o conjunto dos trabalhadores, porém, não assumiram as reivindicações das mulheres. Essa articulação entre a combatividade das operárias e a dos operários no momento das lutas talvez signifique uma mudança no esquema das relações homem-mulher entre os operários.

Finalmente, isso nos leva a colocar o problema das origens da descriminação. Essa problemática não pode se limitar à esfera da produção, mas situa-se em sua articulação com a esfera da reprodução. A divisão do trabalho entre os sexos está na base da opressão da mulher na sociedade e na família e, para compreendê-la, é necessário combinar a análise do cotidiano da fábrica e do sindicato com o da família operária. E a paritr desse cotidiano visível e invisível, na fábrica e em casa, que se pode começar a discutir a autonomia das práticas sociais dos homens e das mulheres dentro da classe operária e sua integração nas lutas do movimento operário no Brasil.

Notas

1. Sob o termo "indústria metalúrgica", reunimos quatro ramos industriais: metalurgia; mecânica; material elétrico, eletrônico e de comunicação e material de transporte.
2. Gitahy e outros (1981).
3. "1º Congresso da Mulher Metalúrgica de São Bernardo do Campo e Diadema" organizado pelo Sindicato do Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema.
4. A legislação do trabalho (CLT) de 1943 proíbe a discriminação salarial por raça ou sexo e obriga as empresas com mais de 30 empregados a abrir creches. Todavia, a legislação não é respeitada e é até ignorada pela maior parte dos trabalhadores.
5. Este artigo é baseado nos resultados preliminares de uma pesquisa sobre as operárias na indústria paulista e combina elementos da análise do processo de trabalho, da sindicalização e das reivindicações das operárias. Esta pesquisa foi realizada por uma equipe dentro das atividades do Centro de Estudos sobre a Cultura Contemporânea (CEDEC), São Paulo, "As operárias da indústria".
6. IBGE: Censo Demográfico de 1970 e Tabulações Avançadas, do recenseamento demográfico de 1980.

7. Se analisarmos a evolução do crescimento da mão de obra na indústria de transformação brasileira nas últimas três décadas, verificamos que desde 1950 a mão de obra feminina crescia à taxa anual de 2,3% ao ano e, entre 1970 e 1980, passa a crescer 10,6% ao ano, ou seja, o processo de incorporação de mulheres à indústria se acelera bruscamente na década de 1970. A taxa anual de crescimento da mão de obra masculina foi de 2,7% entre 1950 e 1960; de 5,9% entre 1960 e 1970 e finalmente, de 6,9% entre 1970 e 1980. As taxas foram calculadas com dados dos censos demográficos de 1950, 1960, 1970 e 1980. (Gitahy, 1981).

8. RAIS 1976. O Estado de São Paulo concentra 51,2% de toda a mão de obra empregada na indústria de transformação do Brasil e 65% dos metalúrgicos.

9. Os trabalhos mais importantes no Brasil para base desta análise são os de Heleieth Saffioti (1978 e 1981). Para uma crítica dessa argumentação ver Humphrey (1981).

10. Gitahy e outros (1981).

11. DIEESE: Família assalariada: padrão e custo de vida, São Paulo, 1973.

12. Nem o tipo de modificação introduzida no processo de trabalho, nem suas consequências sobre o emprego feminino são homogêneos em todos os ramos industriais. Se nas indústrias metalúrgicas a modernização aumenta a utilização da mão de obra feminina, não é este o caso no setor têxtil, onde a tendência é a diminuição. Para discussão mais detalhada sobre esse fenômeno, ver Humphrey (1981).

13. Em sua análise sobre a distribuição do emprego feminino, Brisolla nota um grande aumento da participação das mulheres nas funções burocráticas: passam de 36,5% em 1970 para 54,3% em 1978. Ver Brisolla (1981).

14. RAIS 1979. Estado de São Paulo. Cálculos provisórios estabelecidos pelo DIEESE.

15. Documento elaborado pelo DIEESE para o 1º Congresso das Mulheres Metalúrgicas em São Paulo, mimeo, 1978.

16. Segundo a RAIS, em 1976, 75% da mão de obra feminina da indústria encontra-se nesse nível salarial.

17. Pesquisa realizada pelo serviço de pesquisa, estudos e avaliação do SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), São Paulo.

18. Ver Humphrey (1980), *Labour use and labour control in the Brazilian automobile industry.*

19. "Falam as metalúrgicas", *in Movimento* (135) de 31/08/1978, p. 8.

20. "Se as mulheres produzem mais do que os homens, é porque elas têm mais medo do que os homens. Têm medo do chefe, de suas gritarias, como se tivessem vergonha. Os homens algumas vezes ficam encolerizados ao ponto de dizerem 'Te espero lá fora'... se fosse uma mulher que dissesse isso a seu chefe!..." (Testemunho da mesma operária).

21. Guilbert (1966).

22. Humphrey (1981).

23. Os homens também são vítimas dessa forma de gestão da mão de obra, mas ela se exerce de maneira mais violenta sobre as mulheres.

24. Kergoat (1978).

25. As mulheres são um pouco menos estáveis nas indústrias de material elétrico, material de transporte, papel, borracha, produtos farmacêuticos e perfumaria; nas indústrias de couro e peles, indústria química, de plásticos, do vestuário e do calçado, nas indústrias alimentares, nas do tabaco, nas editoriais e outras, não há diferença; finalmente, as mulheres são mais estáveis nas indústrias de minerais não metálicos, na metalurgia, na mecânica, madeira, na indústria de móveis e na têxtil. RAIS 1979, Estado de São Paulo.

26. Nas cinco empresas estudadas por Humphrey, percebe-se que são apenas as mulheres a preencher tarefas sem nenhum interesse e sem possibilidade de promoção, como a de embaladora, por exemplo. De acordo com os representantes dessas empresas, as mulheres são mais estáveis que os homens nessas funções. Os homens não aceitam ocupar cargos que não lhes ofereçam nenhuma oportunidade de promoção.

27. É surpreendente que essa política seja adotada em filiais de empresas (multinacionais) que, nas matrizes, recrutam de preferência mulheres casadas, por apresentarem maior estabilidade e senso de responsabilidade. Todavia, o fato de. que, nas multinacionais, são brasileiros que são empregados nos departamentos de Relações Industriais e/ou nos serviços de pessoal (mesmo nas empresas onde nenhum, cargo importante é confiado aos "locais") reforça a hipótese de que as medidas discriminatórias contra as mulheres casadas explicam-se mais pelos preconceitos sociais do que pelos fatos.

28. Atendendo a sugestões dos dirigentes sindicais, entrevistamos operárias e grupos de operárias nas portas das fábricas. Isso nos permitiu ter uma ideia do "clima" dentro da fábrica e nos ajudou na formulação das entrevistas posteriores.

29. O aumento do emprego feminino verifica-se não apenas na indústria, mas também em outros setores. A participação das mulheres na população economicamente ativa passa de 21% em 1970 para 27,7% em 1980. No entanto, a indústria apresenta mudança de tendência. Para a evolução salarial feminina ver Gitahy e outros (1981).

30. O Ano Internacional da Mulher (1975), organizado pelas Nações Unidas, organismo acima de qualquer suspeita, parece ter desbloqueado a discussão quanto à opressão das mulheres na sociedade brasileira.

31. Esse movimento partiu inicialmente da organização das mães e das famílias de prisioneiros políticos e desaparecidos.

32. A não ser os grupos de mães, esses movimentos não se definem como movimentos de mulheres. Todavia, a participação das mulheres é importante, inclusive nos núcleos de direção.

33. Até 1977 o crescimento da sindicalização é inferior ao da população economicamente ativa urbana (PEA urbana). Entre 1977 e 1978 verifica-se um aumento de 21,7% no número de sindicalizados, enquanto o aumento correspondente da PEA urbana foi de apenas 8%. No período compreendido entre 1970 e 1978 houve aumento de mulheres sindicalizadas da ordem de 176% e no mesmo período o aumento da PEA urbana feminina foi de 123%. O crescimento correspondente do número de homens sindicalizados foi de 87%, enquanto a PEA masculina aumentou em 67%. Se tomamos o período 1977-1978, verificamos que o crescimento do número de mulheres sindicalizadas foi de 33,6%, enquanto a PEA feminina cresceu em 9,2%. Já a sindicalização masculina aumentou em 20% e a PEA masculina em 7,4%. Os dados indicam um processo de sindicalização feminina muito mais acelerado que o masculino no período estudado, Gitahy e outros (1981).

34. Ministério do Trabalho. Secretaria Geral. Centro de Documentação e Informática. – Inquérito sindical 1979 e RAIS 1979.

35. Os trabalhadores da metalurgia representam 31,7% de todos os empregados urbanos sindicalizados. As mulheres da metalurgia constituem 14,8% das empregadas do setor urbano sindicalizadas.

36. Infelizmente só dispomos de dados sobre a evolução da sindicalização no Estado de São Paulo no período 1978 – 1979 (dados do Ministério do Trabalho).

37. Foi assim que nasceu o "novo sindicalismo" ou o "sindicalismo autêntico". O termo "novo" é empregado para distingui-lo do movimento sindical anterior a 1964, cujas bases sociais estavam concentradas nas empresas estatais (transporte, petróleo, siderurgia) e nas indústrias tradicionais do setor privado (têxtil, alimentação etc.) O termo "autêntico" é utilizado em oposição ao sindicalismo "amarelo".

38. Leite (1982).

39. Chama-se "populista" o regime político instaurado no Brasil entre 1930 e 1964 e que, apoiado num pacto social realizado entre segmentos da burguesia e setores da classe média, conduziu em relação à classe operária uma política ambígua, que combinava medidas sociais e práticas políticas manipulatórias.

40. No início, tínhamos a intenção de analisar a evolução da sindicalização em São Bernardo ano a ano, integrando a essa análise dados qualitativos e quantitativos, ou seja, tentar estabelecer a relação entre fenômeno da sindicalização e as características dos trabalhadores da metalurgia em São Bernardo, bem como a cronologia das lutas e das atividades sindicais. Isso não foi possível devido à insuficiência dos dados sobre o número de metalúrgicos e de sua distribuição por sexo.

41. RAIS 1976 para a Grande São Paulo e DIEESE 1977 para São Bernardo.

42. Cinco grandes empresas: Chrysler, Ford, Mercedes-Benz, Volkswagen e Saab-Scania empregavam, em 1981, segundo os "Guias de contribuição sindical", 61.836 pessoas, das quais apenas 3,4% eram mulheres.

43. Entre os sindicalizados de São Bernardo, apenas 36,3% têm 25 anos ou menos.

44. Humphrey (1982).

45. Segundo os dados da RAIS para São Bernardo em 1980, a rotatividade no setor de material de transporte é menor.

46. A informação sobre o Congresso vem de *Movimento*, números 135, 136 e 137; do jornal do sindicato *Tribuna Metalúrgica* de abril de 1977 e fevereiro de 1978, além de entrevistas com dirigentes sindicais.

47. Foi a única tentativa de regulamentar a mão de obra feminina, por parte do Estado. As leis em vigor, sobre o trabalho das mulheres, datam de 1943.

48. *Tribuna Metalúrgica*, abril 1977, p.8.

49. *Idem*, p.8.

50. Resolução do 1º Congresso das Mulheres Metalúrgicas de São Bernardo e Diadema, mimeo, 1978.

51. *Tribuna Metalúrgica*, fevereiro de 1978.

52. Kergoat (1978).

53. Na campanha salarial de 1976 em São Bernardo, aparece a menção "estabilidade de emprego para a mulher em período de gravidez".

54. "As mulheres na greve", Folhetim nº 114 de 25/3/1979 – São Paulo.

Referências bibliográficas

Acero, Liliana (1982), *Impact of technical change on traditional skills: the textile sector in Brasil.* IDRC, TUPERJ, Rio.

Brisolla, Sandra (1981), "Formas de inserção da mulher no mercado do trabalho. O caso do Brasil, versão preliminar de uma tese de doutorado", Unicamp, Depto de Economia.

Gitahy, Leda; Hirata, Helena; Lobo, Elizabeth; Moysés, Rosa Lúcia (1981), "Operárias, sindicalização e reivindicações, 1970 – 1980", *Revista de Cultura e Política* (8) jun. 1982, pp.90-116.

Guilbert, Madeleine (1966), *Les fonctions des femmes dans l'industrie,* La Haye, Mouton.

Hirata, Helena (1981), "Firmes multinationales au Brésil: technologie et organisation du travail", trabalho apresentado na conferência. Crisis, Nuevas Tecnologias y el Proceso de Trabajo, México, UNAM, 20-31 jul.

Humphrey, John (1980), "A fábrica moderna no Brasil" – *Revista de Cultura e Política,* (5/6).

______ (1980), "Labour use and Labour control in the Brazilian auto industry". *Capital and class* (12) Hiver.

______ (1981), "Women's employment in the modern manufacturing sector in Brazil". Trabalho apresentado na conferência. Crisis, Nuevas Tecnologias y el Proceso de Trabajo, México, UNAM, 20-31 jul.

______ (1982), *Capitalist control and workers's struggle in the Brazilian auto industry,* Princeton University Press.

Leite, Mareia (1982), Processo de trabalho e reivindicações sindicais, Trabalho apresentado na 34ª reunião anual da SBPC (Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência) Campinas, 7-14 jul.

Kergoat, Daniele (1978), "Ouvriers = Ouvrières?", *Critiques de l'Economie Politique,* nouvelle série (5) out dez. 1978.

Saffioti, Heleieth B. (1969), *A mulher na sociedade de classe – Mito e Realidade.* São Paulo, Liv. Quatro artes ed., 1969, 404 p.

______ (1981), *Do artesanal ao industrial: a exploração da Mulher,* São Paulo, Hucitec.

______ (1981), O impacto da industrialização na estrutura do emprego feminino. Trabalho apresentado no 1° Congresso da ASEP, agosto.

Souza-Lobo, Elisabeth; Humphrey, John; Gitahy, Leda; Moysés, Rosa Lúcia (1982), La pratique invisible des ouvrières. Trabalho apresentado no 10° Congresso Mundial de Sociologia. México, ago. 1982, Groupe ad-hoc: Articulation du système productif et des structures familiales. Méthodologie des approches comparatives.

Masculino e feminino na linha de montagem – divisão sexual do trabalho e controle social*

O objetivo da divisão do trabalho, diz Freyssenet (1977), reside não tanto na divisão das tarefas, mas essencialmente na separação entre concepção e execução, simultânea ao estabelecimento da hierarquia, do controle e da diferenciação das funções. E nesse sentido, acrescenta ainda Freyssenet (1984), a especificidade do taylorismo está em afirmar simultaneamente a possibilidade, dada por sua metodologia e suas técnicas, de determinar científica, e logo imparcialmente, qual o melhor trabalhador, o melhor instrumento e a melhor maneira de produzir qualquer coisa.

Ora, a determinação do "melhor trabalhador" significa também explicitar os critérios que diferenciam trabalhos de homens e trabalhos de mulheres na indústria. Mas a determinação do "sexo do trabalho" não se esgota no conteúdo diferente dos trabalhos realizados, mas em relações assimétricas no nível da hierarquia, da qualificação, da carreira ou do salário (Humphrey, 1984). Várias hipóteses surgem então na construção de uma problemática que dê conta não apenas da divisão do trabalho por sexo (divisão sexual do trabalho), mas das assimetrias contidas nessa divisão.

---

* Redigido em colaboração com Vera Soares, inicialmente apresentado no Grupo de Trabalho (GT) "Processo de trabalho e reivindicações sociais" do IX Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (ANPOCS), 1985. Publicado posteriormente em Relações de trabalho e relações de poder – mudanças e permanências, Mestrado de Sociologia, UFCE, FINEP-ANPOCS-CNPq, vol. 2, pp. 16-35.